

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради

ПРАТ СК «ІНТЕР-ПОЛІС»

(Протокол №30/12/2024 від 30.12.2024)

Голова Наглядової ради



Михайло ПЕТРАКОВ

**ПОЛОЖЕННЯ  
(ПОЛІТИКА) ПРО ВИНАГОРОДУ  
КЕРІВНИКІВ, КЛЮЧОВИХ ОСІБ ТА ПРАЦІВНИКІВ  
ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
СТРАХОВА КОМПАНІЯ «ІНТЕР-ПОЛІС»**

Набирає чинності з 30.12.2024

м. Київ 2024

## I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення (Політика) (надалі – Положення) про винагороду керівників (членів Правління, головного бухгалтера), ключових осіб та працівників ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА СТРАХОВА КОМПАНІЯ «ІНТЕР-ПОЛІС» (надалі – Товариство) визначає структуру винагороди таких осіб, порядок встановлення винагороди та її виплати, критерії визначення її розміру та порядок їх оцінювання, політику та порядок мотивації, що застосовується в Товаристві.

1.2. Це Положення встановлює прозорі принципи, відповідно до яких визначається та виплачується винагорода членам Правління, головному бухгалтеру, ключовим особам та іншим працівникам Товариства.

1.3. Це Положення розроблене у відповідності до Закону України «Про страхування», Закону України «Про акціонерні товариства», Положення про вимоги до системи управління страховика, затвердженого постановою Національного банку України від 27.12.2023 року 194 (надалі – Положення № 194) та встановлює прозорі принципи рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі з однаковим професійним досвідом та рівнем за рівну роботу або роботу однакової цінності.

1.4. Це Положення не поширюється на аутсорсерів ключових функцій (за умови передачі ключових функцій з управління ризиками, та/або контролю за дотриманням норм (компліанс), та/або актуарної функції на аутсорсинг). Відносини з аутсорсерами здійснюються в рамках господарських або цивільно-правових відносин Товариства та таких осіб. Рівень оплати за їх послуги визначається відповідно до умов укладених з ними договорів та не може передбачати будь-яких виплат, які є характерними для змінної винагороди. Аутсорсери можуть отримувати лише оплату за фактично надані послуги (відповідно до наперед визначених договором умов) та компенсації за витрати, понесені такими аутсорсерами у зв'язку з наданням відповідних послуг (за умови, що такі компенсації передбачені умовами відповідного договору, укладеного з аутсорсером). Аутсорсери не можуть бути учасниками будь-яких програм стимулювання, які можуть діяти у Товаристві.

## 2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

2.1. В цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

- *винагорода* - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання членів Правління, головного бухгалтера, ключових осіб та інших працівників за виконання покладених на них (нього (неї)) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені договором та/або рішенням уповноваженого органу Товариства (в межах його компетенції);

- *виплати зі звільнення* - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим припиненням повноважень (достроковим розірванням договору) членів Правління, ключових осіб та звільненням головного бухгалтера, інших працівників за ініціативою Товариства. Прийняття рішення щодо виплати зі звільнення, якщо така не передбачена трудовим законодавством, віднесено до компетенції уповноваженого органу Товариства;

- *негрошове стимулювання* – заходи в негрошовій формі, що надаються Товариством для члена Правління, зокрема, забезпечення службовим автомобілем, забезпечення страхуванням;

- *змінна винагорода* - складова винагороди керівника, ключової особи, інших працівників, яка не є фіксованою винагородою;

- *уповноважений орган управління*- для цілей цього Положення уповноваженим органом є Наглядова рада Товариства або Правління Товариства, який визначається згідно компетенції, встановленої законодавством, Статутом, іншими внутрішніми положеннями Товариства наступним чином:

- уповноваженим органом щодо винагороди членів Правління та ключових осіб є Наглядова рада Товариства;

➤ уповноваженим органом щодо винагороди головного бухгалтера та інших працівників є Правління.

- *договір (контракт)* – цивільно-правовий договір або трудовий договір, який укладається між Товариством та членом Правління Товариства на умовах, визначених рішенням уповноваженого органу управління Товариства (в межах компетенції);

- *член Правління* - для цілей цього Положення членами Правління є Голова Правління та члени Правління;

- *керівники* – для цілей цього Положення керівниками є Голова та члени Правління, головний бухгалтер Товариства;

- *ключові особи* - для цілей цього Положення ключовими особами є особи, які відповідальні за виконання ключових функцій у Товаристві та які виконують ключові функції в Товаристві:

- головний внутрішній аудитор - особа, відповідальна за виконання функції внутрішнього аудиту, - керівник підрозділу внутрішнього аудиту;

- головний компласнс-менеджер - особа, відповідальна за виконання функції компласнс, - керівник підрозділу з контролю за дотриманням норм (компласнс);

- головний ризик-менеджер - особа, відповідальна за виконання функції ризик-менеджменту, - керівник підрозділу з управління ризиками;

- відповідальний актуарій - особа, відповідальна за виконання актуарної функції;

- *працівники* – для цілей цього Положення працівниками є всі інші працівники Товариства, крім членів Наглядової ради, членів Правління, головного бухгалтера та ключових осіб Товариства.

### 3. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ

3.1. Розмір винагороди керівників, ключових осіб та працівників, в тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, порядок їх встановлення, визначається уповноваженим органом управління (в межах компетенції).

3.2. Винагорода має бути розумно обґрунтованою з огляду на розмір, організаційну структуру, особливості діяльності Товариства, характер й обсяг фінансових послуг, профіль ризику Товариства, декларацію схильності до ризиків, стратегію розвитку, план діяльності, бюджет Товариства (у разі наявності).

3.3. При встановленні розміру та умов виплати винагороди уповноважений орган управління Товариства бере до уваги ринкові показники розмірів і умов виплати винагороди на посадах, які за судженням, уповноваженого органу управління Товариства є співрозмірними із посадою керівника або працівника за функціональними обов'язками, рівнем відповідальності, особливостями діяльності тощо. Наглядова рада Товариства може залучати зовнішніх незалежних експертів для аналізу ринкових практик та стандартів розміру винагороди Керівника та Працівника.

3.4. Товариство укладає з кожним керівником Товариства, за виключенням головного бухгалтера, договір на умовах, затверджених уповноваженим органом Товариства, в якому визначаються, серед іншого, умов щодо винагороди керівника та про виплати зі звільнення (за наявності).

3.5. Строк дії договору з кожним із керівників має відповідати строку його (її) повноважень.

3.6. Винагорода керівників, ключових осіб та працівників виплачується в національній валюті України.

3.7. Витрати на оплату винагороди керівників, ключових осіб та працівника несе Товариство.

#### 4. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ

4.1. Винагорода керівників, ключових осіб та працівників Товариства включає фіксовану винагороду. В Товаристві за рішенням уповноваженого органу може бути запроваджена змінна складова винагороди.

4.2. Фіксована винагорода керівників, ключових осіб та працівників Товариства, зокрема:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору та/або штатного розпису Товариства;
- відповідає рівню професійного досвіду керівників та працівників, визначеним функціональним обов'язкам та рівню його (її) відповідальності;
- не залежить від результатів діяльності Товариства;
- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана та не може бути витребувана для повернення Товариством, окрім, як у випадках, прямо передбачених законодавством та/або умовами договору, якщо такий укладеється;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання трудових та посадових обов'язків;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

4.3. Фіксована винагорода складається з базової винагороди та додаткової винагороди, якщо остання передбачена чинним законодавством, умовами укладеного договору (для членів Правління) або відповідним внутрішнім документом Товариства з питань оплати праці – для інших працівників..

4.4. Базовою винагородою є посадовий оклад (місячна заробітна плата), інший постійний платіж, який підлягає виплаті керівникам та працівникам за виконання ним (нею) посадових обов'язків.

4.5. Додатковою винагородою є доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, договором та/або рішенням уповноваженого органу Товариства (в межах компетенції), внутрішніми документами Товариства з питань оплати праці (за наявності), а також заходи негрошового стимулювання. Розмір та види додаткової винагороди не залежить від результатів роботи керівника та працівника. винагорода включає будь-які інші виплати, які не є фіксованою винагородою.

#### 5. ПОРЯДОК ТА УМОВИ РОЗРАХУНКУ ТА ВИПЛАТИ ФІКСОВАНОЇ ВИНАГОРОДИ

5.1. Розмір фіксованої винагороди встановлюється з урахуванням рівня професійного досвіду, визначених функціональних обов'язків керівників або працівників Товариства та рівня його (її) відповідальності.

5.2. Періодичність виплати базової винагороди Керівникам (крім головного бухгалтера) визначається згідно умов договору, винагорода ключових осіб, головного бухгалтера та працівників – згідно вимог трудового законодавства.

5.3. У разі вступу члена Правління, ключової особи Товариства на посаду (початку роботи) не з початку календарного місяця, базова винагорода за період з дати вступу на посаду до кінця календарного місяця, у якому відбувся вступ на посаду члена Правління або ключової особи Товариства, розраховується пропорційно кількості робочих днів з дати вступу вказаної особи на посаду (включно).

5.4. У разі прийняття на роботу головного бухгалтера, працівника Товариства на посаду (початку роботи) не з початку календарного місяця, базова винагорода за період з дати прийняття на роботу до кінця календарного місяця, у якому відбувся прийом на роботу головного бухгалтера або працівника Товариства, розраховується пропорційно кількості робочих днів з дати прийняття вказаної особи на роботу (включно).



5.5. У разі дострокового припинення повноважень (звільнення) керівника, ключової особи або працівника Товариства, базова винагорода за останній календарний місяць перебування на відповідній посаді виплачується пропорційно кількості робочих днів, протягом яких керівник або працівник виконував (виконувала) свої посадові обов'язки.

5.6. Керівникам, ключовим особам та працівникам Товариства на підставі належних підтверджуючих документів компенсуються витрати, пов'язані із службовими відрядженнями.

5.7. Компенсація витрат, передбачених п.5.6 цього Положення здійснюється у порядку, встановленому внутрішніми документами Товариства та/або договором, на запит керівника або працівника Товариства, за умови отримання Товариством документів, що підтверджують такі витрати.

5.8. Виплати зі звільнення здійснюються у порядку та розмірі, передбаченому законодавством, якщо інше не передбачено умовами договору та/або рішенням уповноваженого органу (в межах компетенції).

5.9. Виплата винагороди у грошовій формі здійснюється виключно у гривні, шляхом безготівкового перерахунку на рахунок особи.

5.10. Строки виплати фіксованої винагороди визначаються відповідно до вимог законодавства.

Строки виплати змінної винагороди визначаються законодавством або відповідно до внутрішніх документів Страховика.

5.11. Змінна винагорода встановлюється:

- за умови запровадження у Товаристві відповідної системи преміювання. Система преміювання запроваджується на підставі внутрішнього документу Товариства, який затверджується рішенням Наглядової ради Товариства та повинен відповідати принципам, підходам та вимогам, які визначені цим Положенням. Система преміювання розробляється на основі досягнення особою певних результатів та/або показників діяльності, які перевищують вимоги посадових обов'язків особи. В будь-якому випадку, виплати відповідно до системи преміювання, яка може бути запроваджена у Товаристві, не можуть бути гарантованими, навіть за умови досягнення відповідних показників та/або результатів діяльності особи, і залежать від поточного фінансового стану Товариства та інших умов діяльності Товариства які не дозволяють прийняти відповідне рішення про виплату.

- за наявності у Товариства фінансової можливості здійснювати відповідні виплати;
- на умовах, визначених відповідним внутрішнім документом Товариства, яким запроваджується система преміювання;

- ключовим особам - з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю, а також незалежно від операційних результатів Товариства.

- у відповідному відсотку від посадового окладу особи або у розмірі, який не залежить від посадового окладу

## 6. ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ ПРО ВИПЛАТУ ЗМІННОЇ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ. ВІДСТРОЧЕННЯ, ЗМЕНШЕННЯ, СКАСУВАННЯ, ПОВЕРНЕННЯ ЗМІННОЇ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ

6.1. Виплата змінної частини винагороди (окрім, доплат, гарантій і компенсаційних виплат, які передбачені чинним законодавством України), у разі її запровадження у Товаристві членам Правління Товариства здійснюється за рішенням Наглядової ради Страховика за результатами квартальної, щорічної оцінки діяльності виконавчого органу Товариства.

6.2. Виплата змінної частини винагороди (окрім, доплат, гарантій і компенсаційних виплат, які передбачені чинним законодавством України) у разі її запровадження у Товаристві ключовим особам Товариства здійснюється за рішенням Наглядової ради

Товариства за результатами квартальної, щорічної оцінки діяльності ключових осіб Товариства.

6.3. Відстрочення виплати змінної частини винагороди (частки такої винагороди) може здійснюватися за рішенням Наглядової ради, при прийнятті рішення про виплату змінної частини винагороди, виходячи з такого:

6.3.1. неможливості визначити, на момент прийняття рішення про виплату змінної частини винагороди, рівня досягнутих результатів та/або показників діяльності (наприклад, коли всі необхідні від особи дії було виконано, але демонстрація/підтвердження результату, по об'єктивним причинам, переноситься на більш пізній період);

6.3.2. у зв'язку з підпунктом 6.3.1. цього Положення – необхідності прийняти рішення про строк, на який відстрочується виплата та, за необхідності частину, яка буде виплачуватись.

6.4. Зменшення або скасування виплати змінної частини винагороди може здійснюватися за рішенням Наглядової ради у випадку неможливості здійснення Страховиком відповідної виплати у повному обсязі у зв'язку із фінансовим станом, результатами діяльності Страховика.

6.5. Повернення змінної частини винагороди може здійснюватися за рішенням Наглядової ради у випадку, коли після прийняття рішення про виплату, виявилося, що надана особою інформація та/або документи, якими підтверджувалося досягнення результатів та/або показників, не відповідають дійсності (неправильна/недостовірна інформація/документи). У відповідному рішенні визначається строк такого повернення.

## 7. ДОДАТКОВЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

7.1. Додаткове пенсійне забезпечення керівників та працівників Товариства в разі дострокового виходу на пенсію може здійснюватися тільки у випадку прийняття компетентним органом управління Товариства відповідного рішення.

## 8. МОТИВАЦІЇ

8.1. За рішенням Наглядової ради в Товаристві може встановлюватися порядок мотивації/винагороди працівників (окремих категорій працівників) Товариства, включаючи програми мотивації. Мотивація застосовується на умовах, в порядку, визначених рішенням Наглядової ради Товариства.

## 9. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

9.1 Звіт про винагороду складається уповноваженим органом управління (в межах компетенції) та затверджується ним за результатами звітного фінансового року.

9.2. Звіт про винагороду членів Правління повинен містити інформацію щодо:

1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління Товариства за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);

2) строків фактичної виплати винагороди;

3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління Товариства;

4) критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);

5) фактів використання Товариства права на повернення раніше виплаченої членам Правління Товариства винагороди;

6) учасників запровадження системи винагороди;

7) програми стимулювання, що включає відомості про програми додаткового пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітного року.

9.3. Інформація, зазначена в підпункті 8.2 цього Положення повинна містити відомості про:

1) повноваження та склад комітету з питань винагороди та призначень (у разі його створення);

2) найменування/прізвища, власні імена, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;

3) ролі акціонерів Товариства в процесі запровадження системи винагороди.

9.4. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь членів Правління Товариства у звітному фінансовому році:

1) загальну суму коштів, виплачену Товариством у звітному фінансовому році, включаючи інформацію про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;

2) суми коштів, виплачених Товариством як змінна винагорода (щодо кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;

3) суми коштів, виплачених Товариством як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;

4) суми виплат зі звільнення;

5) оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Товариством.

9.5. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів Правління Товариства в програмі пенсійного забезпечення (за наявності такої програми) з фіксованими виплатами щодо:

1) змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;

2) сплачених страховиком внесків стосовно членів Правління Товариства протягом звітного фінансового року.

9.6. Звіт про винагороду повинен містити інформацію щодо надання/зміни/погашення/припинення/користування/продовження строку дії договорів Товариства протягом звітного календарного року позик, кредитів/безповоротних фінансових допомог/безоплатного користування активами Товариства або гарантій членам Правління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

9.7. Наглядова рада Товариства затверджує звіт про винагороду членів Правління за поданням Правління.

## 10. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Це Положення переглядається щорічно.

10.2. Питання щодо доцільності внесення змін до цього Положення розглядається уповноваженим органом Товариства.

10.3. Це Положення набирає чинності з дати його затвердження уповноваженим органом Товариства, якщо інший порядок набрання чинності не встановлений рішенням уповноваженого органу.

10.4. У разі, якщо через зміни чинного законодавства України виникнуть колізії між ними та нормами цього Положення, Товариство буде застосовувати цей Положення в частині, що не суперечить нормам чинного законодавства України до моменту приведення норм цього Положення у відповідність з ними.